

## РЕФЕРАТ

Дипломная работа содержит 60 страниц, 10 приложений и 66 использованных источников.

Ключевые слова: ОТБОР, НАЙМ, ПЕРСОНАЛ, КАНДИДАТ, ДОЛЖНОСТЬ, АНКЕТИРОВАНИЕ, СОБЕСЕДОВАНИЕ, ТЕСТИРОВАНИЕ, РЕЗЮМЕ, РЫНОК ТРУДА.

Объектом исследования является подбор персонала в организации.

Цель работы – предложить пути совершенствования, проанализировав процедуру поиска и подбора персонала в СООО «САММИТ ТЕКНОЛОДЖИЗ».

В процессе исследования были использованы такие методы, как сравнительный метод, когда сравнивались требования, отраженные в нормативных правовых документах (законах, постановлениях, положениях, монографиях и статьях) и степень выполнения их в конкретной организации – СООО «САММИТ ТЕКНОЛОДЖИЗ»; наблюдение, представляющее собой изучение документов организации, работы с ними и деятельностью юрисконсульта; анализ особенностей обработки и ведения документов организации; собеседование с сотрудниками, ответственными за поиск и подбор персонала. В процессе работы использовался метод анкетирования (письменного опроса). С помощью данного метода в организации было опрошено большое количество респондентов за относительно короткое время. Был использован один из основных методов исторического исследования – историко-генетический метод. Этот метод помог изучить происхождение и этапы развития поиска и подбора персонала.

В результате исследования выявлены характерные черты, даны рекомендации и предложения по совершенствованию методов поиска и подбора персонала на примере совместного общества с ограниченной ответственностью «САММИТ ТЕКНОЛОДЖИЗ».

Степень внедрения – предложения и конкретные мероприятия, опробованы в деятельности организации, послужившей базой для практики. Важнейшим направлением совершенствования поиска и подбора персонала является разработка единой схемы поиска и подбора персонала в организации, опубликование вакансий на сайте организации, проведение анкетирования, использование заявки на подбор кандидата для замещения вакантной должности.

Работа выполнена автором самостоятельно. Другие авторы в проведении исследования участия не принимали. Все заимствованные из источников и литературы идеи и подходы сопровождаются ссылками на их авторов.

## РЭФЕРАТ

Дыпломная праца ўтрымлівае 60 старонак, 10 прыкладанняў і 66 выкарыстаных крыніц.

Ключавыя словы: АДБОР, НАЁМ, ПЕРСАНАЛ, КАНДЫДАТ, ПАСАДА, АНКЕТАВАННЕ, СУМОЎЕ, ТЭСТАВАННЕ, РЭЗЮМЭ, РЫНАК ПРАЦЫ.

Аб'ектам даследавання з'яўляецца падбор персаналу ў арганізацыі.

Мэта працы – прапанаваць шляхі ўдасканалення, прааналізаваўшы працэдуру пошуку і падбору персаналу ў СТАА «САМІТ ТЭКНОЛАДЖЫЗ».

У працэсе даследавання былі выкарыстаны такія метады, як параўнальны метады, калі параўноўваліся патрабаванні, адлюстраваныя ў нарматыўных прававых дакументах (законах, пастановах, палажэннях, манаграфіях і артыкулах) і ступень выканання іх у канкрэтнай арганізацыі – СТАА «САМІТ ТЭКНОЛАДЖЫЗ»; назіранне, якое ўяўляе сабой вывучэнне дакументаў арганізацыі, працы з імі і дзейнасцю юрысконсульта; аналіз асаблівасцяў апрацоўкі і вядзення дакументаў арганізацыі; сумоўе з супрацоўнікамі, адказнымі за пошук і падбор персаналу. У працэсе працы выкарыстоўваўся метады анкетавання (пісьмовага апытання). З дапамогай дадзенага метаду ў арганізацыі было апытана вялікая колькасць рэспандэнтаў за адносна кароткі час. Былі выкарыстаны адзін з асноўных метадаў гістарычнага даследавання – гісторыка-генетычны метады. Гэты метады дапамог вывучыць паходжанне і этапы развіцця пошуку і падбору персаналу.

У выніку даследавання выяўлены характэрныя рысы, дадзены рэкамендацыі і прапановы па ўдасканаленні метадаў пошуку і падбору персаналу на прыкладзе сумеснага таварыства з абмежаванай адказнасцю «САМІТ ТЭКНОЛАДЖЫЗ».

Ступень ўкаранення – прапановы і канкрэтныя мерапрыемствы, апрабаваныя ў дзейнасці арганізацыі, якая паслужыла базай для практыкі. Найважнейшым напрамкам удасканалення пошуку і падбору персаналу з'яўляецца распрацоўка адзінай схемы пошуку і падбору персаналу ў арганізацыі, апублікаванне вакансій на сайце арганізацыі, правядзенне анкетавання, выкарыстанне заяўкі на падбор кандыдата для замяшчэння вакантнай пасады.

Праца выканана аўтарам самастойна. Іншыя аўтары ў правядзенні даследавання ўдзелу не прымалі. Усе запазычаныя з крыніц і літаратуры ідэі і падыходы суправаджаюцца спасылкамі на іх аўтараў.

## **ABSTRACT**

Diploma work contains 60 pages, 10 applications and 66 used sources.

Keywords: SELECTION, EMPLOYMENT, PERSONNEL, CANDIDATE, POSITION, QUESTIONNAIRE, INTERVIEW, TESTING, RESUME, LABOR MARKET.

The object of study is the selection of personnel in the organization.

Purpose - to suggest ways to improve the procedure of analyzing the search and selection of staff in the JV "Summit Technologies."

The study used techniques such as comparative method, when compared requirements reflected in the legal documents (laws, decrees, regulations, monographs and articles) and the degree of fulfillment of a particular organization - JV "Summit Technologies"; observation is the study of documents of the organization, working with them and the activities of legal counsel; analysis of the characteristics processing and maintenance of documents of the organization; interviews with staff responsible for search and recruitment. In the process, the method of questioning (written survey). With the help of this method in the organization were interviewed a large number of respondents in a relatively short time. Was used by one of the main methods of historical research - historical and genetic method. This method helped to study the origin and development stages of the search and selection of staff. The study revealed the characteristic features, recommendations and proposals for improving the methods of search and selection of staff for example Joint Limited Liability Company "Summit Technologies."

The degree of implementation – and offer specific activities tested in the organization, which served as a basis for practice. The most important way to improve the search and selection of staff is the development of a single scheme of search and selection of personnel in the organization, the publication of vacancies on the website of the organization, carrying out the survey, the use of the application for the selection of candidates for the vacant post.

Work performed by the author individual. Other authors did not participate in the research. All ideas and approaches that has been borrowed from literature sources are accompanied by references to their authors.